

Vol. 12, No. 3 September 2018  
Hal. 331 - 340

## **PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB), KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA BERDASARKAN *GENDER* PADA PERAWAT INSTALASI RAWAT INAP RSD BALUNG KABUPATEN JEMBER**

**Riana Sari**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember  
[riana.manajemen@gmail.com](mailto:riana.manajemen@gmail.com)

**Sampeadi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember  
[Sampeadi@yahoo.com](mailto:Sampeadi@yahoo.com)

**Sunardi**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember  
[sunardi@gmail.com](mailto:sunardi@gmail.com)

**Abstract:** *This research aims to analyze and examine the differences of Organizational Citizenship Behavior (OCB), job satisfaction, and work stress among male and female nurses in Balung Hospital of Jember Regency. This is a quantitative research. Data were analyzed using two independent samples t-test. The research population was 102 nurses in the inpatient wards. Using proportional stratified random sampling method, the sample was 82 respondents consisted of 45 female nurses and 37 male nurses. The results of hypothesis testing showed the differences of OCB, job satisfaction, and work stress among male and female nurses in Balung Hospital of Jember Regency. The female nurses had higher level of OCB, job satisfaction, and work stress compared to the male nurses.*

**Keywords:** *OCB, Job Satisfaction, and Work Stress.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji apakah terdapat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kepuasan kerja, dan stres kerja pada perawat pria dan wanita di bagian rawat inap Rumah Sakit Daerah (RSD) Balung Kabupaten Jember. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah *two independent samples t-test*. Populasi penelitian adalah 102 orang perawat di bagian rawat inap. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *proportional stratified random sampling* dengan sampel sebanyak 82 responden yang terdiri dari 45 perawat wanita dan 37 perawat pria. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan OCB, kepuasan kerja, dan stres kerja antara perawat pria dan wanita di bagian rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember yang mana tingkat OCB, kepuasan kerja, dan stres kerja perawat wanita lebih tinggi dari pada perawat pria

**Kata Kunci:** OCB, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja.

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi organisasi yang berperan sebagai perencana dan penggerak dalam rangka mencapai tujuannya. Setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja sumber daya

manusia atau karyawannya. Kinerja karyawan tercermin dari perilaku kerjanya. Perilaku kerja yang baik mencerminkan kinerja yang baik pula. Menurut Titisari (2014:2), karyawan yang baik adalah karyawan yang cenderung untuk menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak OCB.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di lingkungan kerjanya. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja (Titisari, 2014:4-5). OCB merupakan suatu perilaku atau nilai tambah bagi seseorang yang mengerjakan sesuatu di luar tanggung jawabnya. Nilai tambah yang ditonjolkan dari seorang yang berjiwa OCB adalah sikap jujur, sopan, ramah, tanggung jawab dan ikhlas dalam menolong. OCB dapat meningkatkan nilai religiusitas dalam diri, bagaimana seseorang dapat mengontrol emosi dan menerapkan kejujuran dan keikhlasan disetiap tindakannya. OCB mengacu pada tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang melampaui persyaratan peran minimum yang diharapkan oleh organisasi dan meningkatkan kesejahteraan rekan kerja, kelompok kerja, atau organisasi (Witt, 1991). Contohnya termasuk membuat saran inovatif untuk memperbaiki perusahaan, mengarahkan orang baru ke pekerjaan mereka, dan membantu rekan kerja dengan beban tugas berat (Becker & Randall, 1994). Organisasi bergantung pada kinerja OCB karyawan mereka untuk membantu rekan mereka menghadapi masalah, mempromosikan iklim kerja yang positif, menoleransi ketidaknyamanan tanpa keluhan, dan melindungi sumber daya organisasi (Witt, 1991). Oleh karena itu OCB merupakan perilaku yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga akan meningkat apabila karyawan memiliki perasaan puas dan senang terhadap pekerjaannya. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:71) kepuasan kerja mencerminkan tingkat dimana orang menemukan kepuasan atau pemenuhan dalam pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat berupa gaji, hubungan baik dengan rekan kerja, promosi jabatan, sikap atasan dan kenyamanan di lingkungan kerja. Karyawan yang merasa puas cenderung bekerja lebih giat dan menunjukkan kinerja yang baik, jadi semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Menurut Hasibuan (2014:203) kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam

mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah berat-ringannya pekerjaan (Hasibuan, 2014:203) oleh karena itu kepuasan kerja karyawan juga bergantung pada beban kerjanya.

Setiap karyawan memiliki beban kerja yang berbeda. Adanya beban kerja yang berbeda ini menimbulkan stres kerja yang berbeda pula. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi karyawan (Hasibuan, 2014:204). Pemicu stres dapat ditimbulkan dari dalam maupun luar diri karyawan, bisa disebabkan karena tekanan pekerjaan maupun permasalahan pribadi yang dibawa ke tempat kerja. Stres kerja dapat menimbulkan kepanikan, emosi yang tidak terkontrol, sensitif dan mudah marah. Hal ini dapat mengganggu pekerjaan dan menimbulkan ketidakprofesionalan dalam pekerjaannya. Setiap karyawan harus mampu mengelola stres kerja yang dihadapi dengan melakukan hal-hal positif agar pekerjaannya tetap terselesaikan dengan baik.

Karyawan terdiri dari pria dan wanita yang secara fisik dan psikis keduanya memiliki perbedaan dalam melakukan pekerjaan. Perbedaan jenis kelamin antara pria dan wanita disebut *sex* sedangkan perbedaan sifat yang telah melekat pada pria dan wanita disebut *gender*. Kesetaraan *gender* saat ini membuat wanita turut bersaing dalam dunia kerja. Berbagai alasan yang menyebabkan wanita terjun dalam dunia kerja diantaranya karena tuntutan ekonomi dan keinginan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Data dari Badan Pusat Statistik sampai tahun 2014, menunjukkan bahwa jumlah pekerja wanita sebesar 2.166.672 yang hampir sama dengan jumlah pekerja pria yakni sebesar 2.288.631. Data Tentang Tren Sosial dan Ketenagakerjaan pada Agustus 2014 yang dikeluarkan oleh ILO (*International Labour Organization*) menunjukkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja untuk pria 80% dan untuk wanita cukup besar yakni sebesar 50,2%, angka ini terus mengalami peningkatan sejak Agustus 2006. Beberapa sektor yang relatif memiliki lebih banyak pekerja perempuan dari pada laki-laki adalah sektor perdagangan, sekolah dan rumah sakit dengan jenis pekerjaan yang cenderung digambarkan sebagai pekerjaan perempuan adalah perawat.

Rumah Sakit Daerah Balung atau RSD Balung merupakan rumah sakit kelas C milik pemerintah daerah Kabupaten Jember yang terletak di bagian barat daya Kabupaten Jember. RSD Balung merupakan rumah sakit dengan fasilitas terlengkap di kecamatan Balung, terlebih lagi rumah sakit ini menjadi sektor rujukan pasien-pasien dari kecamatan Puger, Ambulu dan Wuluhan ketika ketiga kecamatan tersebut

tidak mampu menangani penyakit pasiennya. Oleh karena itu RSD Balung menyediakan instalasi rawat inap dengan tempat tidur sejumlah 126 disertai tenaga perawatnya sejumlah 102 orang (56 perawat wanita dan 46 perawat pria).

RSD Balung memiliki beberapa ruangan di instalasi rawat inap yang hanya memiliki tenaga perawat wanita yaitu ruang nifas, perin, bersalin dan ruang anak. Pengkhususan ini merupakan refleksi dari peran perawat wanita yang diidentikkan dengan sabar, ramah, responsif dan keibuan dalam menghadapi pasiennya karena rata-rata yang dilayani adalah balita dan anak-anak. Konrad *et al.* (2000) mengemukakan bahwa perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerjasama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria. Morrison (dalam Sahrah, 2012) juga membuktikan bahwa ada perbedaan persepsi terhadap OCB antara pria dan wanita, dimana wanita menganggap OCB merupakan bagian dari perilaku *in-role* mereka dibanding pria.

Hasil observasi menunjukkan bahwa terdapat beberapa hal yang berbeda antara perawat pria dan wanita. Mengenai hal kompensasi, perawat wanita pada RSD Balung sudah merasa puas dengan gaji yang diterima dan sesuai dengan pekerjaannya. Gaji saat cuti melahirkan pun tidak dipotong, meskipun mereka tidak menerima insentif tetapi mereka sudah merasa puas dengan kompensasi yang diterima. Sedangkan pada perawat pria, beberapa diantara mereka beranggapan bahwa imbalan atau balas jasa yang diterima kurang sesuai dengan kontribusinya. Meskipun telah mendapat gaji pokok dan insentif, mereka masih merasa kurang sesuai dengan jabatan maupun pekerjaannya. Hal ini justru dirasakan oleh perawat pria yang sudah bekerja selama lebih dari 3 tahun. Mereka juga merasa bahwa promosi jabatan masih kurang objektif, satu dari mereka beranggapan bahwa perawat yang mendapat kenaikan jabatan adalah mereka yang memiliki hubungan atau pertemanan akrab dengan atasan. Selain itu, salah satu perawat pria yang telah bekerja sekitar 1 tahun menyatakan bahwa dirinya memiliki konflik dengan rekan kerjanya, perawat tersebut merasa bahwa diantara rekan kerjanya masih terdapat kecemburuan sosial serta kurang adanya dukungan dari rekan kerja ketika dirinya mencapai prestasi, sedangkan dalam pekerjaannya mereka dituntut untuk solid dan bekerja sama dengan baik karena mereka harus bekerja dalam bentuk tim. Permasalahan ini menimbulkan ketidaknyamanan bagi perawat ketika berada di tempat kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, pernyataan-pernyataan yang telah diberikan mengarah kepada perilaku OCB, kepuasan kerja dan stres kerja yang dialami dan dirasakan oleh perawat pria dan wanita. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan membandingkan OCB, kepuasan kerja dan stres kerja antara perawat pria dan wanita di RSD Balung. Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah (1) mengetahui perbedaan *organizational citizenship behavior* (OCB) antara perawat pria dan wanita di instalasi rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember; (2) mengetahui perbedaan kepuasan kerja antara perawat pria dan wanita di instalasi rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember; dan (3) mengetahui perbedaan stres kerja antara perawat pria dan wanita di instalasi rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini antara lain (1) H1 : Terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* (OCB) antara perawat pria dan wanita di instalasi rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember; (2) H2 : Terdapat perbedaan kepuasan kerja antara perawat pria dan wanita di instalasi rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember; dan (3) H3 : Terdapat perbedaan stres kerja antara perawat pria dan wanita di instalasi rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember.

## Metodologi

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian komparatif karena membandingkan kondisi pada dua kelompok, apakah kedua kelompok tersebut terdapat perbedaan atau tidak. Penelitian ini membandingkan *organizational citizenship behavior* (OCB), kepuasan kerja dan stres kerja antara perawat pria dan wanita di instalasi rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat di instalasi rawat inap RSD Balung sejumlah 102 perawat yang terdiri dari 46 perawat pria dan 56 perawat wanita. Penentuan besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Derajat keyakinan yang diinginkan dalam penelitian ini adalah sebesar 5 %. Perhitungan dari rumus Slovin diatas diperoleh sampel sebanyak 81,27 dibulatkan menjadi 82 responden. Selanjutnya penarikan sampel akan ditentukan dengan menggunakan *proportional stratified random sampling* dan diperoleh rincian sampel yaitu perawat pria sebanyak 37 dan perawat wanita sebanyak 45 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa cara, yaitu: (1) Kuisisioner, adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden. Pengumpulan data dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis yang disebarkan kepada perawat

instalasi rawat inap RSD Balung; (2) Wawancara, adalah pengambilan data secara langsung melalui lisan atau tanya jawab antara pewawancara dengan narasumber. Wawancara dilakukan dengan pihak-pihak RSD Balung untuk mencari data yang ada kaitannya dengan penelitian.

Penelitian ini terdiri dari variabel-variabel sebagai berikut, yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kepuasan kerja, dan stres kerja sebagai variabel bebas (*independent*) dan perawat pria dan wanita sebagai variabel terikat (*dependent*). Variabel independent pada penelitian ini yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB), kepuasan kerja dan stres kerja diukur menggunakan skala *modified likert* 4 pilihan jawaban. Bentuk pilihan ganda diberi skor 1 sampai dengan 4 dengan pilihan jawaban untuk masing-masing *item* pertanyaan adalah “Sangat Setuju (SS)”, “Setuju (S)”, “Tidak Setuju (TS)”, dan “Sangat Tidak Setuju (STS)”. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara dan jawaban atas penyebaran kuisioner.

Metode analisis data yang digunakan adalah *two independent samples t-test*. *Two independent samples t-test* yaitu uji yang digunakan untuk membandingkan dua kelompok yang saling bebas atau tidak saling berhubungan, dalam penelitian ini adalah perawat pria dan wanita.

## Hasil dan Pembahasan

### Perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara Perawat Pria dan Wanita

Hasil analisis penelitian dengan Uji *Two Independent Samples t-test* terhadap hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* (OCB) antara perawat pria dan wanita pada instalasi rawat inap RSD Balung kabupaten Jember dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,004. Hasil dari nilai mean perawat wanita sebesar 22,57 lebih besar dibandingkan dengan Perawat Pria sebesar 21,64 menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat wanita lebih tinggi dari perawat pria. Wanita memiliki kemampuan lebih baik dalam *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportmanship*, *Courtesy*, *Civic Virtue*, *Peacekeeping* dan *Cheerleading*. Hal ini karena perawat wanita lebih banyak memiliki sikap lembut, mudah berinteraksi serta mudah memiliki rekan akrab dibandingkan pria. Sehingga tidak heran apabila perawat wanita mudah untuk berbagi cerita dan saling menolong terhadap sesama rekannya terutama rekan wanita.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sahrah (2012) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* (OCB) antara perawat pria dan wanita dengan hasil bahwa OCB pada perawat wanita lebih tinggi dari pada OCB perawat pria. Keduanya, sama-sama meneliti OCB perawat pada sebuah rumah sakit yang berbeda dan hasil keduanya adalah sama bahwa ada perbedaan OCB antara perawat pria dan wanita.

#### Perbedaan Kepuasan Kerja antara Perawat Pria dan Wanita

Hasil analisis penelitian dengan Uji *Two Independent Samples t-test* terhadap hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan Kepuasan Kerja antara perawat pria dan wanita dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,003. Hasil dari nilai mean perawat wanita sebesar 14,37 lebih besar dibandingkan dengan Perawat Pria sebesar 14,07 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja perawat wanita lebih tinggi dari perawat pria. Wanita memiliki kepuasan lebih tinggi yang telah diukur dengan indikator Pembayaran gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja, Promosi dan Atasan. Menurut Luthans (2006:243) Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Mangkunegara (2008:120) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kecerdasan (IQ), umur, kondisi fisik, emosi, umur, prestasi, jenis kelamin, sikap kerja dan pendidikan. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat diketahui bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah jenis kelamin karena keduanya memiliki beban dan kondisi emosional yang berbeda. Begitupun pada RSD Balung, perbedaan yang sangat nampak antara kepuasan kerja perawat pria dan wanita pada perawat bagian rawat inap adalah dari faktor imbalan/kompensasi. Perawat wanita lebih merasa puas dari perawat pria. Ketidakpuasan ini bahkan dirasakan oleh perawat pria yang sudah bekerja diatas 3 tahun. Perbedaan kepuasan kerja antara perawat pria dan wanita ini terutama karena adanya faktor tanggungan ekonomi. Bagi perawat pria, mereka lebih memiliki tuntutan ekonomi keluarga yang lebih besar, terutama yang sudah menikah. Sedangkan perawat wanita, sebagian dari mereka bekerja hanya untuk mencari nafkah tambahan. Berbeda dengan perawat pria yang bertindak sebagai kepala keluarga yang harus menghasilkan nafkah yang lebih besar dari pada wanita. Sehingga pada penelitian ini menunjukkan terdapat perbedaan kepuasan kerja antara perawat pria dan wanita dengan kepuasan kerja perawat wanita lebih tinggi dibandingkan pria.

Selanjutnya didukung penelitian dari Diana (2013) yang menunjukkan adanya perbedaan kepuasan kerja yang signifikan antara laki-laki dan perempuan sedangkan berdasarkan uji beda tiap aspek kepuasan kerja diketahui bahwa perbedaan kepuasan kerja laki-laki dan perempuan terutama disebabkan perbedaan kepuasan kerja terhadap rekan kerja.

#### Perbedaan stres kerja antara perawat pria dan wanita

Hasil analisis penelitian dengan Uji *Two Independent Samples t-test* terhadap hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan Stres Kerja antara perawat pria dan wanita dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Hasil dari nilai mean perawat wanita sebesar 11,76 lebih kecil dibandingkan dengan Perawat Pria sebesar 12,04 menunjukkan bahwa Stres Kerja perawat wanita lebih tinggi dari perawat pria. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi kondisi berfikir, emosi dan proses berfikir seseorang dan dampaknya mereka akan menjadi sering marah-marah, agresif, tidak dapat rileks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2014:203-204). Sunyoto (2001:381) menyebutkan bahwa salah satu penyebab stres adalah konflik peran dimana para wanita bekerja mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria karena wanita yang bekerja menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga. Keduanya harus dilaksanakan dengan baik dan adil. Disatu sisi, sudah menjadi tugas utamanya bekerja di rumah sebagai ibu rumah tangga, disisi lain mereka harus profesional terhadap pekerjaannya sebagai perawat sebab pekerjaan ini meyangkut nyawa orang lain. Apabila keduanya tidak berjalan dengan baik, maka akan menimbulkan suatu konflik dalam dirinya yang dinamakan konflik peran ganda. Ini yang menjadi salah satu penyebab munculnya stres kerja pada perawat wanita, karena masalah keluarganya dapat menimbulkan ketidakprofesionalan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Panjaitan dan Jatmiko (2014) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan Stres Kerja antara auditor pria dan wanita pada kantor akuntan publik di DKI Jakarta. Meskipun penelitian dilakukan pada objek dan lembaga yang berbeda, hasil sama-sama menunjukkan bahwa terdapat perbedaan stres kerja antara pria dan wanita yang disebabkan karena adanya konflik peran ganda pada wanita.



## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: (1) Terdapat perbedaan *organizational citizenship behavior* (OCB) antara perawat pria dan wanita di instalasi rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember. Perawat wanita memiliki *organizational citizenship behavior* (OCB) lebih baik dari perawat pria; (2) Terdapat perbedaan kepuasan kerja antara perawat pria dan wanita di instalasi rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember. Perawat wanita memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dari perawat pria; dan (3) Terdapat perbedaan stres kerja antara perawat pria dan wanita di instalasi rawat inap RSD Balung Kabupaten Jember. Perawat wanita memiliki stres kerja lebih tinggi dari perawat pria.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan saran antara lain: (1) Bagi pihak rumah sakit, adanya perbedaan *organizational citizenship behavior* (OCB), kepuasan kerja dan stres kerja antara perawat pria dan wanita haruslah menjadi bahan evaluasi bagi RSD Balung. Rumah sakit harus mampu mempertahankan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimiliki perawat wanita dan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) perawat pria. Jika keluhan yang mengakibatkan adanya ketidakpuasan kerja adalah imbalan atau kompensasi, maka pihak rumah sakit hendaknya mengevaluasinya kembali. Selain itu rumah sakit harus mengambil suatu kebijakan agar setiap perawat tetap menjalankan tugasnya secara profesional selama bekerja; dan (2) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan sebaiknya kuisisioner yang disebar dikemas yang menarik agar responden semakin berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian serta melakukan analisis lebih lanjut dan mendalam mengenai perbedaan *organizational citizenship behavior* (OCB), kepuasan kerja dan stres kerja berdasarkan *gender*. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks terhadap adanya perbedaan *organizational citizenship behavior* (OCB), kepuasan kerja dan stres kerja dilihat dari perspektif *gender* demi menyempurnakan penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambah sampel dan objek serta melakukan penelitian di instansi yang berbeda.

## Daftar Referensi

- Becker, T. E., & Randall, D. M. (1994). Validation of a measure of organizational citizenship behavior against an objective behavioral criterion. *Educational and Psychological Measurement*, 54(1), 160± 167.
- Diana, Intan Nur. 2013. Perbedaan Kepuasan Kerja pada Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jenis Kelamin. *Skripsi* : Universitas Gunadarma.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Konrad, A.M., Ritchie, J. E., Lieb, P., & Corrigan, E. 2000. Sex Differences and Similarities in Job Attribute Preferences : *A Meta-Analysis Psychologi Bulletin*, Vol. 126:593-641.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh Alih Bahasa : Vivin A.Y, Shekar Purwanti. Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedelapan. Bandung : Rosda.
- Moorhead, G. dan Griffin, W.R. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Edisi 9. Terjemahan oleh Diana Angelica 2013. Jakarta : Salemba Empat.
- Panjaitan, Anton dan Bambang Jatmiko. 2014. Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Rekan Kerja terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol. 5. No 1. Juni 2014. 1-18.
- Sahrah, Alimatus . 2012. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Jenis Kelamin pada Perawat Rumah Sakit PB Yogyakarta. *Skripsi* : Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Sunoyo, Ashar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI-press.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Witt, L. A. (1991). Exchange ideology as a moderator of job attitudes and Organizational citizenship behaviors relationships. *Journal of Applied Social Psychology*, 21, 1490± 1501.